



Employment and  
Immigration Canada      Emploi et  
Immigration Canada

Government  
Publication

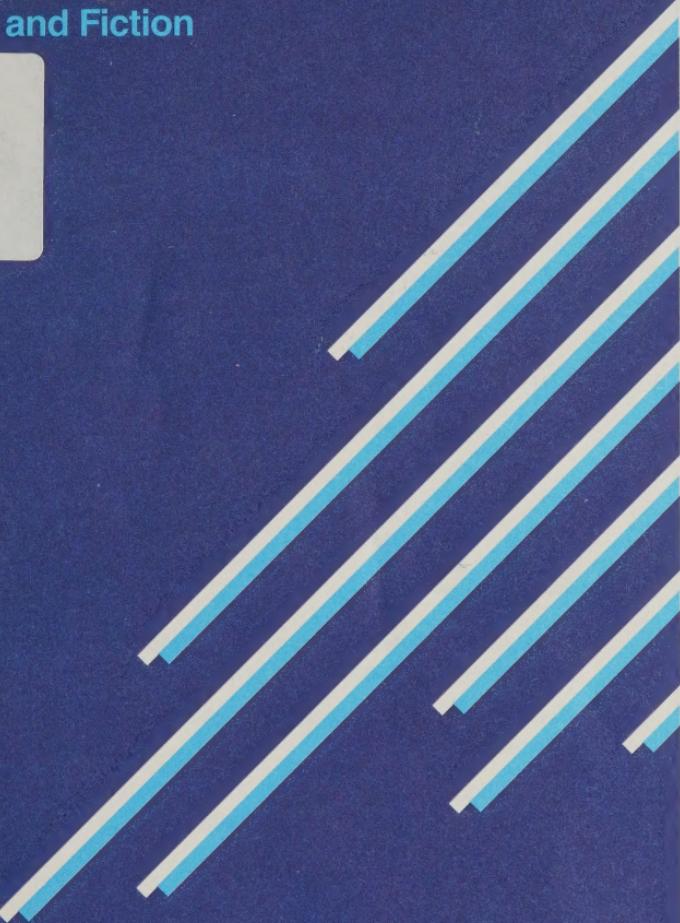
# Employment Equity

## Facts and Fiction

CAI  
mI  
- 2428



3 1761 11638040 3



Employment Equity

Canada



LM-221-11-92



Produced by Public Affairs and the Employment Equity Branch  
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies or an alternate format of this publication  
please contact:

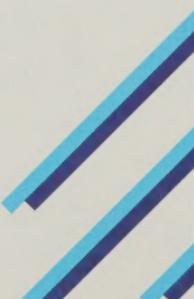
Public Enquiries Centre  
Employment and Immigration Canada  
140 Promenade du portage  
Hull, Québec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313

Printed in Canada 

© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. MP43-285/1993

ISBN 0-662-59477-0



# Employment Equity

## Facts and Fiction

**"It is not that individuals in the designated groups\* are inherently unable to achieve equality on their own, it is that the obstacles in their way are so formidable and self-perpetuating that they can not be overcome without intervention. It is both intolerable and insensitive if we simply wait and hope that the barriers will disappear with time. Equality in employment will not happen unless we make it happen."**

*Royal Commission on Equality in Employment*

**\*Designated Groups under the  
Employment Equity Act**

- Aboriginal Persons
- Persons with Disabilities
- Visible Minorities
- Women



## Fiction: Employment Equity means treating everyone the same.



## Fact: Employment Equity means fairness in the workplace.

Sometimes employment equity means treating people the same despite their differences. Sometimes it means treating them as equals by accommodating their differences.

What happens when a co-worker has to see a doctor during a shift? We exchange shifts. Because of differences in height, office chairs can be adjusted. These occurrences are now so commonplace that we no longer think of them as 'accommodations'. It's just a question of fairness.

There are many ways to accommodate employees. Flexible hours of work (flex-time) is already in wide use in many businesses. Flex-time helps employees to better balance work and family responsibilities such as planning child and elder care. This arrangement can also help employees who are commuting or participating in part-time education.

How can we accommodate various religious observances? Again, flex-time could be the answer. An employee could work slightly longer days if an extra day per month is needed for religious purposes.

Employers are also using long-term solutions, such as the provision of technical equipment to assist people with physical difficulties on the job. Braille typewriters, visual or hearing communication aids are appearing in many workplaces.

Wheelchair access through ramps, automated doors and other structural changes are standard features in many new office buildings.



Bell Canada, for example, is making sure that all of their new buildings are barrier-free for customers and employees. In many cases, only minor adjustments are needed. Wheelchair users can use a desk if it is raised a few inches. Sometimes accommodation is as simple as keeping the halls clear of obstacles.



### **Fiction: Employment Equity programs result in 'reverse discrimination'.**



### **Fact: Employment Equity programs make sure the workplace reflects society.**

Intentionally or not, certain people are denied access to jobs, promotions or training by policies and practices in the workplace. Employment Equity programs ensure that the skills of all employees are fully utilized by opening up opportunities equally to everyone. And those programs link employers to a bigger pool of qualified applicants.

Some people argue that we should leave workplace equality up to market forces, the way we always have. But at their current rate of progress, women, for example, won't achieve equality in the workplace for another 80 years!

So what can be done to hasten the process? Special measures through an employment equity program can really work to create an 'even playing field'. These measures are temporary. In fact, they are really catch-up devices to assist those who have been excluded from employment opportunities. By implementing temporary special measures, many employers are helping to bring about a workplace that reflects the demographics of the area.



For example, B.C. Telephone Company joined with the Native Education Centre and the Vancouver Vocational Institute and Access Ability to offer work experience programs for people with disabilities and aboriginal persons.

Canadian National Railways introduced a bridging program to increase the representation of women employees in middle and senior management. The program includes two years of work experience. Graduates are now in challenging management positions.

Language or literacy training offered in the workplace may help some workers to qualify for a better paying job.

Some people feel that as a result of an employment equity program, they now are facing discrimination. Discrimination based on any of the prohibited grounds is illegal under human rights legislation across the country. Anyone who suffers from discrimination can seek protection under the appropriate legislation.



**Fiction: Employment Equity threatens the seniority principle.**



**Fact: Employment Equity and seniority share a common goal — to make sure that employment opportunities are fair, without favouritism or discrimination.**

Seniority is normally a fair way to give workers job security, training opportunities and promotions. Employment Equity programs do not challenge the principles of seniority. But because of past employment policies, sometimes designated group members are not able to build up seniority. They may be absent from the work-



force altogether, under-represented in better paying jobs or disproportionately represented in the casual and part-time workforce.

How could seniority rights be broadened or amended to promote employment equity and benefit *all* members of the union?

What about company-wide seniority? This method can help to equalize opportunities for all workers. Employees can apply for many more opportunities in the same company. For example, Aboriginal workers may have many years seniority in a particular plant, but they are working in low-paying jobs. Often the lowest paying jobs are in a different local or different union than higher paying jobs. By transferring accumulated seniority from one local or union in the same workplace, employees could be eligible to train for better positions, such as technicians.

In many workplaces, women do not have the same access to seniority accumulation because seniority is not accrued during maternity leave. One solution is to allow accumulation of seniority during maternity leave.



### **Fiction: Employment Equity sets quotas.**



### **Fact: Employers set their own goals and timetables.**

Employment Equity is not about quotas . . . it is about goals. Under Federal Employment Equity legislation, employers set their own goals and realistic timetables for achieving them. Instead of quotas, employers set targets for measuring progress in hiring workers from the four designated groups.



We set targets all the time. In a manufacturing plant, for example, a supervisor will set a production target. Plans are then developed to achieve the goal and progress is monitored by routine counts.

An Employment Equity plan uses the same process. It describes where you are today, where you want to be at a certain time and how you intend to get there. Like a production target, it responds to your organization's circumstances.

The process of setting goals does not mean people will lose their jobs to make room for designated group members. Goals are based on predicted new employment opportunities.



**Fiction: Employment Equity promotes tokenism.**



**Fact: Tokenism sabotages Employment Equity.**

Employment Equity encourages the hiring, promotion and training of qualified individuals. That includes all qualified individuals.

Tokenism in the workplace means putting someone in a job solely because they are a member of a designated group. You don't bother looking for people with the qualifications or experience to do the job.

No one supports token hiring. The widely-held view of designated group organizations is that job applicants should be hired only if there is a basis for believing that they will perform successfully on the job. And in the business world, tokenism does not make good sense.





**Fiction: Employment Equity means lowering job standards.**

**Fact: Employment Equity examines job standards to ensure that job criteria are realistic and job related.**

Employment Equity planning frees the workplace from outdated and limiting rules and traditions that screen out valuable and qualified talent. A sound employment equity program guarantees that people are not denied better jobs for reasons unrelated to their skills or abilities.

Does the applicant really need a high school diploma or university degree to do the job? Is it necessary for the employee to be 5'10"? Does that job really require Canadian experience? Will word of mouth recruitment alone attract enough qualified applicants? Is it necessary for the applicant to have a driver's license?

By examining job standards from an equity or fairness perspective, applicants can be assessed on actual requirements. And job standards in your workplace may be raised as a result of an employment equity program.





## Fiction: Employment Equity is illegal.



## Fact: Employment Equity is most definitely legal.

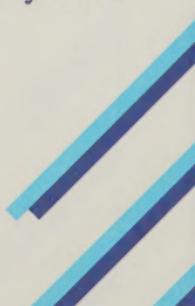
Federal legislation entitled *The Employment Equity Act* was passed in 1986.

"The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of the goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race, or colour, in a visible minority in Canada by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

As well, employment equity provisions are entrenched in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Section 15 allows for:

"... any law, program, or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability".

Federal and most provincial human rights legislation also allows for special programs aimed at improving employment conditions for disadvantaged groups.



## Employment Equity Offices

<b>PROVINCE</b>	<b>ADDRESS</b>	<b>TEL. NO.</b>
Newfoundland	167 Kenmount Road P.O. Box 12051 St. John's, NFLD. A1B 3Z4	(709) 772-5682
Prince Edward Island	85 Fitzroy Street P.O. Box 8000 Charlottetown, P.E.I. C1Z 8K1	(902) 566-7714
Nova Scotia	Metropolitan Place 99 Wyse Road P.O. Box 1350 Dartmouth, N.S. R2Y 4B9	(902) 426-7895
New Brunswick	615 Prospect St. W. P.O. Box 2600 Fredericton, N.B. E3B 5V6	(506) 452-3779
Quebec	1441 St. Urbain St. 3rd Floor Montreal, Quebec H2X 2M6	(514) 283-7161
Ontario	55 St. Clair Ave. E. Suite 705 Toronto, Ontario M4I 1M2	(416) 973-3775
Manitoba	259 Portage Ave. Room 500 Winnipeg, Manitoba R3B 3L4	(204) 983-4547

## Employment Equity Offices

<b>PROVINCE</b>	<b>ADDRESS</b>	<b>TEL. NO.</b>
<b>Saskatchewan</b>	2101 Scarth St. 7th Floor Regina, Saskatchewan S4P 2H9	(306) 780-5258
<b>Alberta</b>	9700 Jasper Avenue Suite 1440 Canada Place Edmonton, Alberta T5J 4C1	(403) 495-5654
<b>Northwest Territories</b>	Bag 1170 5102 - 50th Avenue Yellowknife, N.W.T. X1A 2R3	(403) 920-8480
<b>British Columbia</b>	1055 West Georgia St. P.O. Box 11145 11th Floor Vancouver, B.C. V6E 2P8	(604) 666-6569
<b>National Headquarters</b>	140 Promenade du Portage Phase IV, 5th Floor Ottawa/Hull K1A 0J9	(819) 953-7416



**NOTES :**





**NOTES :**

**NOTES :**

PROVINCE	ADRESSE	N° TEL.
Saskatchewan	2101, rue Scarth 7 <sup>e</sup> étage	(306) 780-5258
Alberta	9700, avenue Jasper Bureau 1440	(403) 495-5654
British Columbia	Sac postal 1170 5102, 50 <sup>e</sup> Avenue Yellowknife (T.N.-O.)	(403) 920-8480
du Nord-Ouest Territories	X1A 2R3 Yellownife (T.N.-O.)	
Colombie-Britannique	1055 ouest, rue Georgia C.P. 11145, 11 <sup>e</sup> étage Vancouver (C.-B.)	(604) 666-6569
Administrative	140, prom. du Portage Phase IV, 5 <sup>e</sup> étage	(819) 953-7416
Centrale	Ottawa/Hull K1A 0J9	

Bureau régional

# Bureau régional

PROVINCE	ADRESSE	N° TÉL.
Terre-Neuve	167, chemin Kemptown (709) 772-5682	C.P. 12051 St. John's (T.-N.) A1B 3Z4
Île-du-Prince-	85, rue Fitzroy (902) 566-7714	C.P. 8000 Charlottetown (I.-P.-E.) C1A 8K1
Nouvelle-Écosse	Place Métropolitain (902) 426-7895	99, chemin Wyse C.P. 1350 Dartmouth (N.-É.) B2Y 4B9
Nouveau-Brunswick	615 ouest, rue Prospect (506) 452-3779	C.P. 2600 Fredericton (N.-B.) E3B 5V6
Québec	1441, rue St-Urbain (514) 283-7161	3 <sup>e</sup> étage H2X 2M6 Montréal (Québec)
Ontario	55 est, avenue St. Clair (416) 973-3775	Bureau 705 Toronto (Ontario) M4J 1M2
Manitoba	259, avenue Portage (204) 983-4547	Bureau 500 Winnipeg (Manitoba) R3B 3L4

**Cliché : L'équité en matière d'emploi**

La loi fédérale et la plupart des lois provinciales sur les droits de la personne prévoient également la mise sur pied de programmes spéciaux visant à améliorer les conditions d'emploi des membres des groupes défavorisés.

« . . . La loi n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinées à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment leur religion, leur sexe, leur âge ou de leurs difficultés ou physiques. »

La Charte canadienne des droits et libertés contient également des dispositions prévoyant l'équité en matière d'emploi. L'article 15 dit entre autres :

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

La loi fédérale intitulée la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en 1986. On y lit notamment ceci :

**Réalité : L'équité en matière d'emploi**

est assurément légale.

**Cliché : L'égalité en matière d'emploi**

est illégale.

**Cliché : L'équité en matière d'emploi**

Vient dire diminuer l'exigence des normes d'emploi.

**Réalité : L'équité en matière d'emploi**

examine les normes d'emploi pour s'assurer que les critères d'emploi sont réalistes et liés à l'emploi.

En planifiant l'équité en matière d'emploi, on libère le milieu de travail de règles et de traditions périmées et limitatives qui éliminent l'accèsion des personnes valables et compétentes. Un programme adapté d'équité en matière d'emploi garantit aux candidats et candidates qu'en ne leur refuse pas de meilleures emplois pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leurs aptitudes et leurs compétences.

Faut-il réallement un diplôme d'études secondaires ou une formation pour occuper le poste ?

En examinant les normes d'emploi dans une perspective d'équité ou de justice, on peut évaluer les candidats et candidates selon les variés exigences et ainsi éléver les normes d'emploi en milieu de travail grâce à un programme d'équité en matière d'emploi.

L'equipe en matière d'avancement toutes les personnes

Realté : Les gestes purement symboliques nuisent à l'éducatrice en matière d'emploi.

Cliché : L'équité en matière d'emploi  
encourage les gestes purement symboliques.

L'établissement d'objets ne vaut pas dire que des membres du personnel vont perdre leur emploi pour laisser la place aux membres des groupes désignés. Les objets sont fixés à part des nouvelles possibilités d'emploi.



100

Cliché : L'équité en matière d'emploi

Dans de nombreux entreprises, les femmes ne peuvent acquérir la même formation que les autres employés, car elles cessent d'en accumuler au cours de leur congré de maternité. La solution serait de permettre l'accumulation de l'ancien-née au cours du congé de maternité.

Ces employés et employées pourraient recevoir une formation pour occuper des postes plus élevés comme celui de technicien.

Nous avons l'habitude de nous fixer des objectifs. Dans une usine manufacturière, par exemple, un superviseur ou une superviseuse fixera un objectif de production. On met au point des plans pour atteindre l'objectif et on note les progrès accom-  
plis par des relevés constants.

leurs propres objectifs et échéanciers.

#### **Réalité : Les employeurs établissent**

Nous avons l'habitude de nous fixer des objectifs. Dans une manufacture, par exemple, un superviseur ou superviseuse fixera un objectif de production. On met au des plans pour atteindre l'objectif et on note les progrès au fil des parades relatives aux constatations.

laps de temps et comment on souhaite le faire.

Un plan d'équité en matière d'emploi suit le même processus. Grâce à lui, on sait où on est aujourd'hui, où on veut se rendre dans un certain

Phis par des relevés constants.

Nous avons l'habitude de nous fixer des objectifs. Dans une manufacture, par exemple, un superviseur ou un chef de service peut établir des objectifs. Ces plans pour atteindre l'objectif et en toute les progrès au sein de l'entreprise. On met au service de l'ensemble de l'équipe un objectif de production. On met au service de l'ensemble de l'équipe un objectif de production.

**Cliché : L'équité en matière d'emploi**

menace le principe de l'ancienneté.

Le principe de l'ancienneté poursuivient un objectif commun qui est de s'assurer que les possibilités d'emploi sont justes et offertes sans favoritisme ou discrimination.

D'habitude, le principe de l'ancienneté permet, en toute justice, d'accorder aux travailleurs et travailleuses la sécurité d'emploi, des possibilités de formation et de promotion. Les programmes d'équité en matière d'emploi ne mettent pas en cause le principe de l'ancienneté, mais, à cause de politiques dans les emplois occasionnels et à temps partiel.

Comment les droits d'ancienneté pourraient-ils être étendus ou faire profiter tous les membres du syndicat ?

Que penser du principe de l'ancienneté qui s'applique à tous les employés et employées d'avoir les mêmes possibilités. Ils pourraient solliciter beaucoup plus de postes à combler au sein de la même entreprise. Par exemple, des travailleurs et travailleuses autochtones peuvent posséder de nombreuses années d'ancienneté dans une usine en particulier, mais occuper des emplois très différents. Les emplois les moins bien rémunérés sont souvent pas les emplois les mieux rémunérés. En transférant l'ancienneté acquise d'un syndicat à un autre au sein de la même entreprise,

Selon certains, il faudrait laisser l'égalité en milieu de travail se réaliser par le jeu des forces du marché comme nous l'avons toujours fait, mais, si l'on se fie au rythme actuel des progrès, les femmes ne connaîtront l'équité en milieu de travail qu'en 80 ans !

Alors, que faire pour accélérer le processus ? Prendre des mesures spéciales dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi peut réellement permettre d'instaurer un « milieu de travail égal pour tous et toutes ». De telles mesures sont temporaires. En réalité, il s'agit de mesures de ratification pour aider les personnes qui se sont vues dépossédées à la vie professionnelle à offrir des programmes d'intégration à la Colombie-Britannique

Par exemple, la B.C. Telephone (compagnie de téléphone de Vancouver) offre des postes de cadre. Le Vancouver Vocational Institute et Access Ability, à la fois partenaires, en collaboration avec le Native Education Centre, et les postes de cadre.

Grâce à un programme de préparation à l'emploi qui offre un Chemins de fer nationaux du Canada, les femmes sont mieux représentées dans les postes de cadres intermédiaires et supérieurs. Le programme comprend une expérience pratique de deux ans. Les diplômées occupent pratiquement des postes de cadre.

Les cours d'alphabétisation et de langue offerts en milieu de travail peuvent aider certaines travailleuses et travailleuses à solliciter des postes mieux remunérés.

Certaines personnes prétendent qu'elles sont maintenues vicimes de discrimination à cause des programmes d'équité en matière d'emploi. La discrimination fondée sur tout motif de discrimination illégale est illégale partout au pays en vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne. Toute personne qui est victime de discrimination peut faire valoir ses droits qui lui sont garantis en vertu de diverses lois.

Cliché : Les programmes d'équité en matière d'emploi entraînent de la discrimination à rebours ».

Plusieurs nouveaux bâtimens sont maintenant dotés d'installations standard comme des rampes d'accès, des portes à ouverture automatique et d'autres modifications du milieu physique. Par exemple, Bell Canada s'assure que tous ses nouveaux bâtiments ne comportent aucun obstacle pour le personnel ou la clientèle. Très souvent, il ne faut appuyer que deux modifications mineures; il peut s'agir, entre autres, de relever un bureau de quelques centimètres pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse s'en servir ou encore de simuler une porte d'entrée qui n'existe pas.

aux personnes handicapées sur les lieux de travail; on y retrouve d'ailleurs de plus en plus de machines à centre en parallèle et d'appareils de communication visuelles et auditifs.

**Réalité : Les programmes d'équité en matière d'emploi veillent à ce que la composition de l'effectif soit le reflet de la société.**

Que ce soit intentionnel ou pas, certaines personnes se voient refuser l'accès à des emplois, à des promotions ou à la formation à cause de politiques inémes et de pratiques existant dans le milieu de travail. Grâce aux programmes d'équité membres du personnel sont pleinement utilisées grâce à l'égalité des chances et les employeurs peuvent plus dans une bande de candidats.

Grâce à l'égalité des chances et les employeurs peuvent plus valables plus importante.

**Cliché : L'équité en matière d'emploi**

signifie traiter toutes les personnes de la même façon.

Parfois, l'équité en matière d'emploi signifie traiter les personnes de la même façon malgré leurs différences, et, en d'autres occasions, les traiter sur un pied d'égalité en procédant à des aménagements adaptés aux différences.

Que se passe-t-il quand on ou une collègue de travail doit se rendre chez le médecin pendant son quart de travail ? On procède alors à un échange de postes de travail. On peut également ajuster des chaises de bureau pour les adapter à des bureaux de hauteur différente. Ces faits journaliers sont si courants que nous ne les concevons même plus comme des « aménagements ». Ce n'est qu'une question de justice.

Il existe nombre de façons de satisfaire aux besoins des employés et des employées. De nombreuses entreprises appliquent déjà des horaires souples qui permettent au personnel de mieux préparer ses heures consacrées au travail et aux responsabilités familiales comme le soin des enfants et aux poursuivre des études à temps partiel.

Quels aménagements pourraient être requis pour la pratique religieuse ? Grâce aux horaires souples, un employé ou une employée pourra prolonger ses heures de travail pour prendre un congé mensuel à cette fin.

Les employeurs ont également recours à des solutions à long terme comme la formule d'équipement technique pour venir en aide



## E**qu**ité en m**ati**re d'**em**ploi

« Ce n'est pas que les membres des groupes désignés\* ne

soit pas intimement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entrent leur route sont si considérables et d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir. »

- Les femmes
- Les membres des minorités visibles
- Les personnes handicapées
- Les autochtones
- Les groupes désignés selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière

d'emploi.



ISBN 0-662-59477-0

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993  
N° de cat. MP43-285/1993

Imprimé au Canada 

Tél. : (819) 994-6313

K1A 0J9

Hull (Québec)

140, promenade du Portage

Emploi et Immigration Canada

Centre de renseignements

veuillez communiquer avec le :

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication

sous cette forme ou sur tout autre support de remplacement,

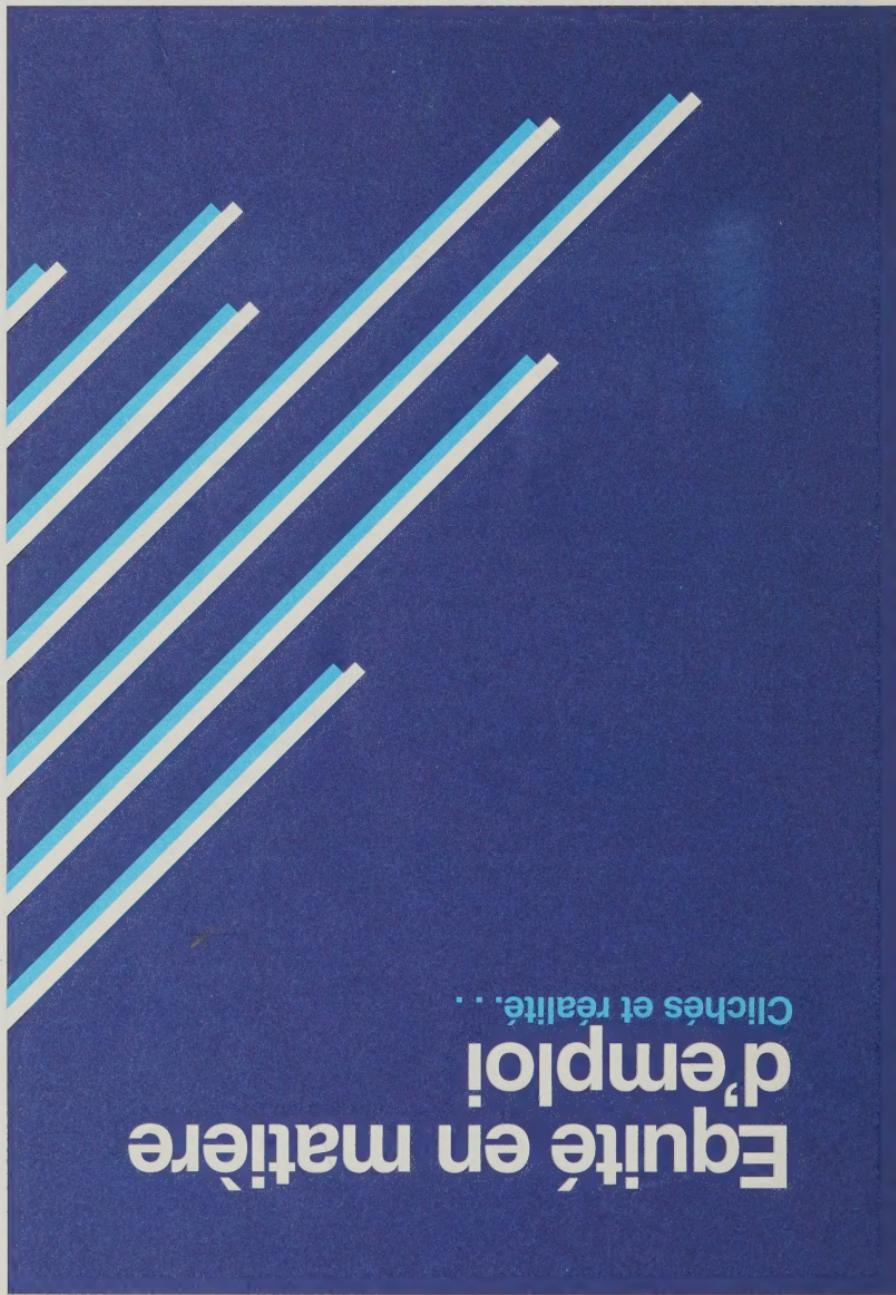
la Direction générale de l'édition en matière d'emploi

Emploi et Immigration Canada





*Équité en matière d'emploi*



# **Équité en matière d'emploi**

Clichés et réalité. . .

